Datos Personales

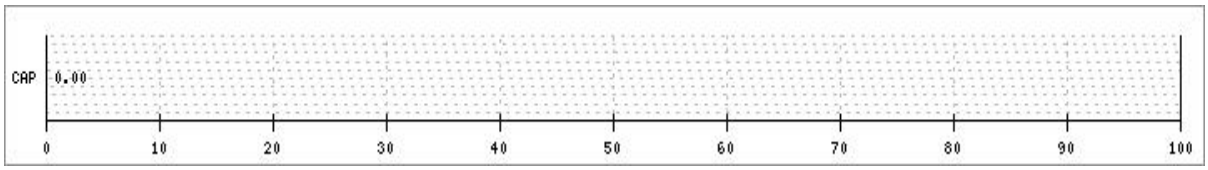
COORDINADOR DE CALIDAD Y PROCESOS

No. Identificación :	47980267
Nombres :	PAOLA
Apellidos :	LORA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

COORDINADOR DE CALIDAD Y PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección

b) Su reubicaciòn si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

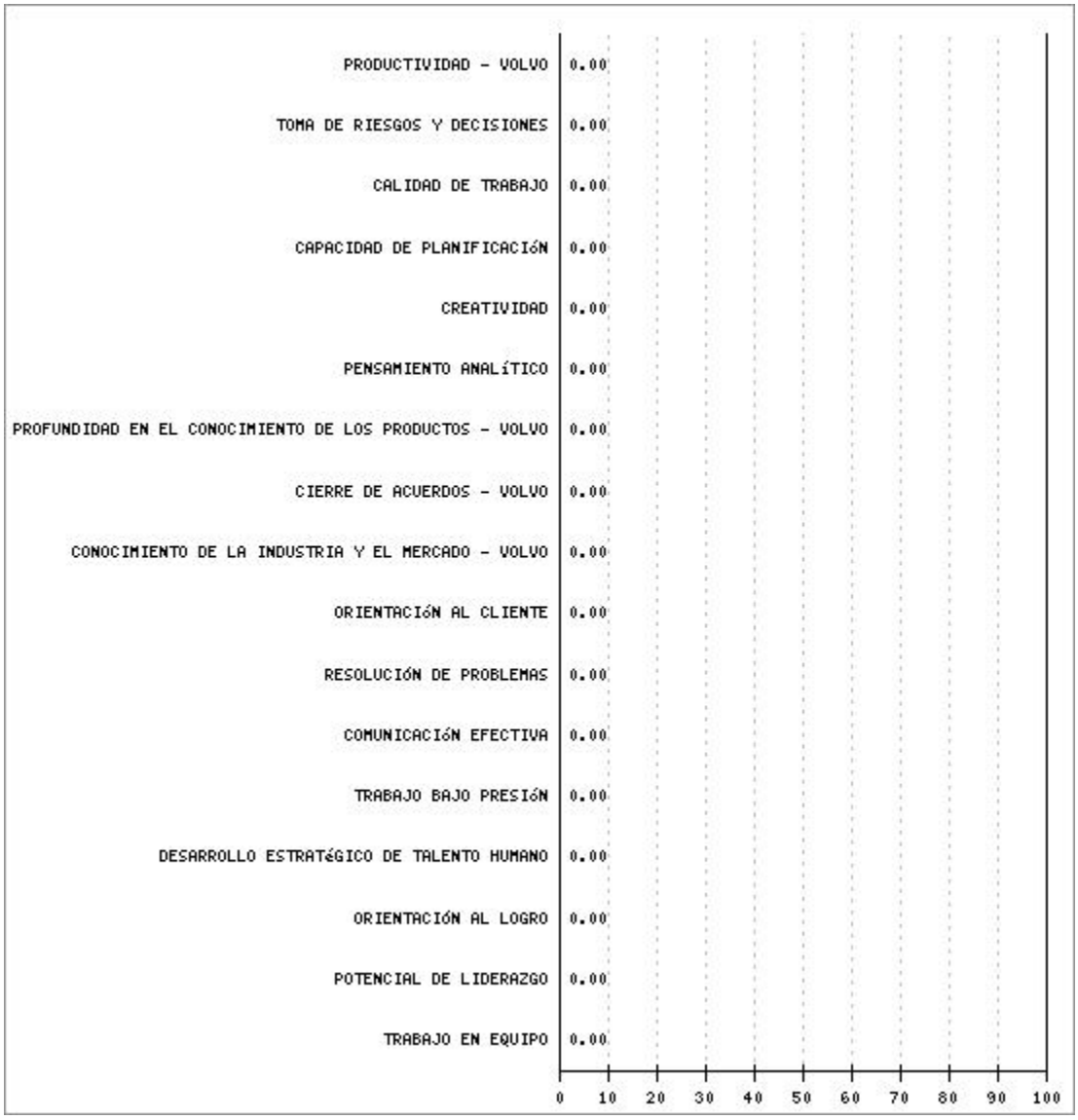
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.00	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	0.00	7.50
3	COGNITIVAS	0.00	7.67
4	COMERCIALES	0.00	7.75
5	COMUNICACIONALES	0.00	7.00
6	EMOCIONALES	0.00	8.00
7	LIDERAZGO	0.00	8.00
8	RELACIONALES	0.00	7.00

Análisis por Competencia

COORDINADOR DE CALIDAD Y PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PRODUCTIVIDAD - VOLVO	0.00	8.00	0.00%
2	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	0.00	8.00	0.00%
3	CALIDAD DE TRABAJO	0.00	7.00	0.00%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	0.00	8.00	0.00%
5	CREATIVIDAD	0.00	7.00	0.00%
6	PENSAMIENTO ANALíTICO	0.00	8.00	0.00%
7	PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO	0.00	8.00	0.00%
8	CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	0.00	8.00	0.00%
9	CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO	0.00	8.00	0.00%
10	ORIENTACIóN AL CLIENTE	0.00	7.00	0.00%
11	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.00	8.00	0.00%
12	COMUNICACIóN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
13	TRABAJO BAJO PRESIóN	0.00	8.00	0.00%
14	DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO	0.00	8.00	0.00%
15	ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	8.00	0.00%
16	POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	8.00	0.00%
17	TRABAJO EN EQUIPO	0.00	7.00	0.00%


PRODUCTIVIDAD - VOLVO 0.00
TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES 0.00
CALIDAD DE TRABAJO 0.00
CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN 0.00
CREATIVIDAD 0.00
PENSAMIENTO ANALíTICO 0.00
PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO 0.00
CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO 0.00
CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO 0.00
ORIENTACIóN AL CLIENTE 0.00
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS 0.00
COMUNICACIóN EFECTIVA 0.00
TRABAJO BAJO PRESIóN 0.00
DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO 0.00
ORIENTACIÓN AL LOGRO 0.00
POTENCIAL DE LIDERAZGO 0.00
TRABAJO EN EQUIPO 0.00
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Interpretación de Competencias

COORDINADOR DE CALIDAD Y PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PRODUCTIVIDAD - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel poco desarrollado.-

Es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el status que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel poco desarrollado

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado propone alternativas que ya existen en el mercado, no muestra interés por crear o innovar, le falta desarrollar sus ideas innovadoras.

PENSAMIENTO ANALíTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene dificultad en identificar y relacionar datos. Le falta habilidad para resolver problemas. Reconoce modelos estandarizados pero no va más allá.

PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Nivel poco desarrollado.-

No demuestra capacidad para involucrarse en los procesos de aprendizaje relacionados a los productos y/o servicios de la organización, su capacidad para realizar evaluaciones de factibilidad y de su adaptación a los requerimientos y necesidades de los clientes es baja. No presenta propuestas o soluciones que agregan valor.

CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado se centra en la negociación dando prioridad a sus intereses, por lo cual, no siempre llega a acuerdos.

CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza ni ejecuta planificaciones; así como tampoco, incorpora cambios y conocimientos que permitan el crecimiento de la organización.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado piensa y propone una solución genérica, ante el problema de un cliente, no lo comprende bien y no siempre sabe como satisfacer sus requerimientos. Le falta entrenamiento y conocimiento al momento de plantear soluciones para un problema específico, pocas veces busca entender como está el mercado y no utiliza apropiadamente las redes de contactos a las que podría recurrir en caso de necesidad. Tiene poco temple y tesón frente a la adversidad.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel poco desarrollado.-

No tiene una visión clara de futuro, por lo que planifica acciones de desarrollo del talento humano a corto plazo y utiliza solo las herramientas disponibles. Le hace falta desarrollar su pensamiento estratégico y manejo de Talento Humano.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel poco desarrollado.-

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.